

# **PENGARUH GAJI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD RISKY JAYA KECAMATAN MELAYA, KABUPATEN JEMBRANA TAHUN 2013**

Gede Albert Krissanto Pratama

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Pendidikan Ganesha  
Singaraja, Indonesia

e-mail: [igedealbert@yahoo.com](mailto:igedealbert@yahoo.com).

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji dan komunikasi baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UD. Risky Jaya Kecamatan Melaya tahun 2013. Analisis determinasi dan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 21.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaji berpengaruh terhadap Kinerja Di UD. Risky Jaya Kecamatan Melaya sebesar 0,879 satuan dan hasil pengujian hipotesis dengan uji T-Test didapatkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,452 > 1,697$ ) sehingga hipotesis diterima yakni Ada pengaruh secara parsial antara gaji individu terhadap kinerja karyawan pada UD. Risky Jaya Kecamatan Melaya tahun 2013, secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Di UD. Risky Jaya Kecamatan Melaya sebesar 0,837 satuan hasil pengujian hipotesis dengan uji T-Test didapatkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,660 > 1,697$ ) sehingga hipotesis diterima yakni Ada pengaruh secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Risky Jaya Kecamatan Melaya tahun 2013. Secara simultan gaji dan komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja di UD. Risky Jaya Kecamatan Melaya sebesar 77.7%, kemudian hasil pengujian hipotesis dengan uji f-test didapatkan bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $55,151 > 4,17$ ) sehingga hipotesis diterima yakni Ada pengaruh secara simultan antara gaji dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Risky Jaya Kecamatan Melaya tahun 2013.

**Kata kunci:** gaji, komunikasi dan kinerja

## **Abstract**

This study aims to determine the effect of salary and communication either simultaneously or partially on the performance of employees at UD. Risky Jaya sub-district in 2013 Melaya determination analysis and hypothesis testing in this study using SPSS version 21 o'clock. The results showed that the partial salary in effect on the performance of UD. Risky Jaya subdistrict Melaya at 0,879 units and the results of hypothesis testing with test T-test showed that  $count > t\text{-table}$  ( $2.452 > 1.697$ ), so the hypothesis is accepted. There is partial effect on the performance of the individual salaries of employees at UD. Risky Melaya Jaya sub-district in 2013, in partial communication affect the performance at UD. Risky Melaya Jaya subdistrict of 0.837 unit test results of hypothesis testing with T-test showed that  $count > t\text{-table}$  ( $2.660 > 1.697$ ), so the hypothesis is accepted. There is partial effect on the performance of communication between employees at UD. Risky Jaya sub-district in 2013 Melaya Simultaneously salary and communication affect the performance at UD. Risky Jaya subdistrict Melaya at 77.7%, then the results of hypothesis testing to test the F-test showed that the  $F\text{-count} > F\text{-table}$  ( $55,151 > 4.17$ ), so the hypothesis is accepted. There is a simultaneous effect between salary and communication on the performance of employees at UD. Risky Melaya Jaya sub-district in 2013.

**Keywords:** salary, communication and performance

## PENDAHULUAN

Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang mampu mencapai tujuan usahanya dengan memadukan faktor-faktor produksi yang tersedia. Setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya akan memerlukan factor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal dan keahlian. Karyawan merupakan faktor yang penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan yakni dalam memperoleh keuntungan. Kegiatan usaha tidak akan berjalan tanpa sumber daya manusia tangguh yang menanganinya. Tanpa kemampuan yang baik dari karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Demikian hal tersebut karena dimana kinerja karyawan yang kurang baik.

Banyak karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, mereka menganggap bahwa pekerjaan adalah suatu kebiasaan saja sehingga mereka tidak mau bekerja dan berusaha lebih keras untuk meningkatkan kinerja. Kinerja merupakan suatu unjuk kerja seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu hal yang penting dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan perlu memerhatikan beberapa hal yang salah satunya adalah terjalinnya komunikasi yang baik antar karyawan dengan pimpinan dengan komunikasi yang baik maka akan terjalin hubungan yang baik antar pimpinan dengan karyawan sehingga dengan hal tersebut kinerja karyawan akan dapat secara otomatis dapat meningkatkan kinerja tersebut baik kinerja secara individu maupun kinerja secara kelompok. Pentingnya komunikasi tersebut dalam organisasi dapat dilihat misalnya dalam organisasi bisnis atau perusahaan. Sebuah perusahaan kelangsungan hidupnya tergantung pada berbagai pihak seperti pelanggan, pegawai maupun lingkungan masyarakat yang mana mereka memiliki latar belakang yang beraneka. Melalui strategi komunikasi yang baik atau tepat, segala persoalan yang timbul dapat terselesaikan.

Komunikasi merupakan suatu hal yang sangat penting dalam organisasi, karena komunikasi berlaku sebagai rantai dari koordinasi karyawan dengan fungsi suatu organisasi. Penilaian yang digunakan dalam hal ini dengan melihat dari empat segi intensitas, yaitu dari tingkat intensitas komunikasi dengan atasan, tingkat intensitas komunikasi antar karyawan, tingkat kemampuan berkomunikasi karyawan, dan tingkat efektifitas komunikasi dalam perusahaan. Komunikasi adalah suatu proses penyampaian atau pemindahan suatu informasi dari seseorang kepada orang lain sehingga menimbulkan adanya interaksi antara kedua belah pihak untuk dapat saling mengerti dan mencapai suatu tujuan organisasi.

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian atau pemindahan suatu informasi dari seseorang kepada orang lain sehingga menimbulkan adanya interaksi antara kedua belah pihak untuk dapat saling mengerti dan mencapai suatu tujuan organisasi. Oleh karena hal tersebut komunikasi merupakan hal yang penting untuk mempengaruhi kinerja, dengan komunikasi yang baik maka dari itu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Komunikasi berkaitan erat dengan kinerja, dimana semakin baik komunikasi yang dimiliki suatu perusahaan atau organisasi, maka kinerja karyawan akan semakin baik juga. Untuk menilai kinerja karyawan digunakan dimensi yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, pengetahuan kerja, kreativitas, dan kerja sama. Menurut Siagian (2003) dalam menunjang proses komunikasi, pemimpin memerlukan sarana dan prasarana yang bagus dimana pimpinan harus mampu menjadi komunikator yang mampu mengelola suatu informasi dan menciptakan cara penyampaian informasi tersebut. Dalam hal ini, informasi yang dimaksud adalah informasi yang berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan sehingga informasi itu mudah dimengerti dan diterima.

Selain Komunikasi, gaji juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Gaji karyawan merupakan suatu bentuk pemberian kompensasi yang bersifat finansial. Gaji

bagi setiap karyawan yang menerimanya merupakan faktor yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan bagi hidupnya. Gaji karyawan adalah bentuk pemberian kompensasi yang bersifat finansial. Gaji bagi setiap karyawan yang menerimanya merupakan faktor yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan bagi hidupnya. Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Hariandja (2002:105) menyatakan gaji merupakan salah satu unsur penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi kebutuhan pegawai sehingga dengan gaji yang diberikan maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat. Dengan pemberian gaji, diharapkan seorang karyawan dapat untuk produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target kerja dari perusahaan dapat terpenuhi.

Gaji merupakan salah satu hal yang penting bagi karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Hasibun (2002:118) menyatakan bahwa gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Handoko (2003:218), gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Mathis dan Lackson (2002:165), gaji adalah suatu bentuk kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok ataupun kinerja organisasi.

Gaji (*pay*) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Persyaratan yang diperhatikan dalam unsur gaji yakni kesesuaian gaji dengan komunikasi seorang karyawan yang memenuhi kebutuhan hidup, kepuasan karyawan

terhadap gaji yang diterima, ketepatan waktu dalam menerima gaji, gaji yang diterima sesuai dengan beban dan tanggung jawab kerja. Menurut Winarni (2006) bahwa gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Handoko (2003), gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Sejalan dengan teori tersebut pada UD Risky Jaya pemebrian gaji di bawah upah minimum regional memberikan dampak yang kurang baik terhadap kinerja karyawan.

Menurut Rivai (2004:309), kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya.

Kinerja menjadi suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Menurut Mangkunegara (2005:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hal nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya atau tugasnya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan. Berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individu maupun kelompok.

Standar kinerja merupakan alat ukur bagi perusahaan atau organisasi dalam membandingkan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan atau ditargetkan sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Sehingga adanya hubungan antara gaji dan komunikasi terhadap kinerja dari seorang karyawan.

Peningkatan kinerja tidak cukup melalui pemberian gaji terhadap karyawan, namun diimbangi dengan komunikasi antar pimpinan dengan karyawan serta antar karyawan dengan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Apabila gaji tinggi dengan didukung oleh komunikasi yang baik maka kinerja pegawai juga tinggi dan sebaliknya apabila gaji dan komunikasi rendah maka kinerja juga rendah. Jika gaji tinggi namun tidak didukung oleh komunikasi yang cukup, maka pada prinsipnya kinerja karyawan tentu saja tidak akan optimal. Demikian halnya yang terjadi pada UD Risky Jaya Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana, kurangnya adanya komunikasi antara pemimpin perusahaan kepada para karyawan untuk memberikan pengarahan tentang pengoperasian alat-alat modern, target produksi, dan batas akhir penyelesaian pekerjaan. Disamping hal tersebut walaupun pemberian gaji karyawan yang bervariasi terdapat pada perusahaan, namun pemberian gaji tersebut masih dibawah standar upah minimum regional Kabupaten Jembrana yang dimana upah minimum regional sebesar Rp 1.200.000,00 dan gaji yang diberikan kepada pegawai tertinggi sebesar Rp 1.000.000,00.

Permasalahan rendahnya gaji karyawan dan kurang baiknya komunikasi yang terjadi pada UD Risky Jaya Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana memberikan dampak dimana kinerja karyawan yang kurang memuaskan atau rendahnya kinerja karyawan tersebut ditunjukkan dengan hal hal diantaranya penyelesaian pekerjaan karyawan tidak tepat waktu, hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan yang masih dibawah standar yang ditentukan perusahaan, serta kurangnya kreatifitas karyawan dalam menciptakan model baru

produk meubel pada perusahaan UD Risky Jaya.

## METODE

Penelitian ini akan dilakukan pada perusahaan UD Risky Jaya Kecamatan Melaya, Kabupaten Jembrana. Rancangan penelitian yang akan digunakan untuk menganalisis penelitian mengenai "Pengaruh Gaji Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Risky Jaya Kecamatan Melaya, Kabupaten Jembrana Tahun 2013" adalah tipe penelitian penjelasan (*explanatory / confirmatory research*), karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan kasual antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian ini termasuk dalam penelitian dengan pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan berbentuk angka-angka.

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (X) yaitu Gaji ( $X_1$ ) serta Komunikasi ( $X_2$ ). Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Adapun lokasi penelitian ini adalah pada UD Risky Jaya yang terletak di Desa Pangkung Tanah, Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana.

Sugiyono (2009:61) menyatakan bahwa "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya", lebih lanjut Sugiyono (2009:62) menyatakan "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi".

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD Risky Jaya yang berjumlah sebanyak 32 orang. Melihat besarnya jumlah populasi yang masih dalam kemampuan penelitian maka semua populasi dijadikan sampel dengan metode pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang (Sugiyono, 2009: 69).

Jenis data yang digunakan adalah jenis data kuantitatif adalah data yang

berbentuk bilangan atau angka-angka dengan menggunakan metode matematis. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah gaji pada UD Risky Jaya, dan jenis data kualitatif adalah data yang berbentuk uraian kata-kata atau penjelasan. Data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah data yang digunakan dengan metode wawancara dan observasi. Informasi tersebut berupa komunikasi dan kinerja karyawan pada UD Risky Jayasedangkan sumber data yang digunakan adalah sumber data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama di lapangan yang mengalami peristiwa secara langsung dan sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuisisioner merupakan tehnik pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penggunaan metode kuesioner dalam penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data mengenai gaji dan komunikasi. Kemudian metode dokumentasi adalah pengumpulan data melalui dokumen yang tersedia yaitu catatan-catatan yang tersimpan dengan baik atau di dokumentasikan sebagai bahan dokumen. Metode ini digunakan untuk memperoleh data mengenai kinerja karyawan pada perusahaan UD Risky jaya..

Kuesioner sebagai instrument pengumpulan data ordinal yang merupakan penjabaran dari indikator variabel sebelum digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan terlebih dahulu harus di uji tingkat validitas dan realibilitasnya. Uji validitas ini dimaksudkan untuk menguji seberapa baik instrument penelitian mengukur konsep yang seharusnya diukur sedangkan Uji reliabilitas ini merupakan bentuk uji kualitas data yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari instrument untuk mengukur konstruk variable.

Untuk menguji tingkat validitas dan realibitas instrument penelitian, maka kuesioner yang telah dijabarkan dari indikator variabel akan diujicobakan pada perusahaan yang lain dengan prospek usaha yang sama yaitu di UD Sumber Makmur Kecamatan Mendoyo Kabupaten

Jembrana dengan jumlah responden sebanyak 30 orang.

Selanjutnya data hasil penyebaran kuisisioner akan diubah terlebih dahulu dari data ordinal menjadi data interval. Analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji linieritas yaitu Uji digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikan, uji normalitas yaitu bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi linier, yaitu variabel–variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal, uji multikolinearitas yakni dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independendan uji heteroskedastisitas yakni dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Selanjutny dilanjutkan dengan analisis regresi linier yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh gaji ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), analisis determinasi yang digunakan untuk mengetahui besarnya prosentase pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat serta uji hipotesis menggunakan uji persial (uji t) yaitu alat uji yang digunakan untuk membuktikan apakah ada pengaruh secara parsial antara gaji dan komunikasi terhadap kinerja karyawan signifikan atau tidak dan uji simultan (uji F) yaitu Analisis ini digunakan untuk membuktikan apakah ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaji dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dikaji didepan dan untuk menjawab hipotesis yang sudah dirumuskan, maka selanjutnya dipaparkan hasil penelitian berupa penggalian data dari objek penelitian dengan menggunakan kuisisioner dan dianalisis baik kuantitatif maupun kualitatifnya untuk mengetahui hasil penelitian yang dilakukan di lapangan.



Berdasarkan hasil perhitungan SPSS maka didapatkan hasil uji linieritas yang dapat ditampilkan sebagai berikut.

Tabel 1 Uji Linieritas (*Anova Table*)

		Sig.
Kinerja * Gaji	Between Groups	(Combined) ,075
		Linearity ,004
		Deviation from Linearity ,254
Kinerja * Komunika si	Between Groups	(Combined) ,070
		Linearity ,012
		Deviation from Linearity ,136

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan hasil pengujian Uji Linieritas menunjukkan bahwa nilai *Sig. linearity* variabel gaji adalah sebesar 0,004 dan variabel komunikasi sebesar 0,012 lebih kecil dari tingkat signifikansi ( $\alpha = 0,050$ ), maka regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel yang ada. Sedangkan nilai *Sig. deviation from linearity* variabel gaji adalah sebesar 0,254 dan variabel komunikasi sebesar 0,136 lebih besar dari tingkat signifikansi ( $\alpha = 0,050$ ), maka regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel yang ada.

Hasil uji normalitas data dapat ditunjukkan sebagai berikut.

Tabel 2 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a</sup> ,	Mean	,0000000
<sup>b</sup>	Std. Deviation	8,88627595
Most Extreme Differences	Absolute	,165
	Positive	,165
	Negative	-,099
Kolmogorov-Smirnov Z		,935
Asymp. Sig. (2-tailed)		,346

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *kolmogorov-smirnov* sebesar 0,935

dan tidak signifikan pada 0.05 ( $0,345 > 0,05$ ) menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

Hasil pengujian *Multikolonieritas* dapat ditampilkan sebagai berikut.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolonieritas

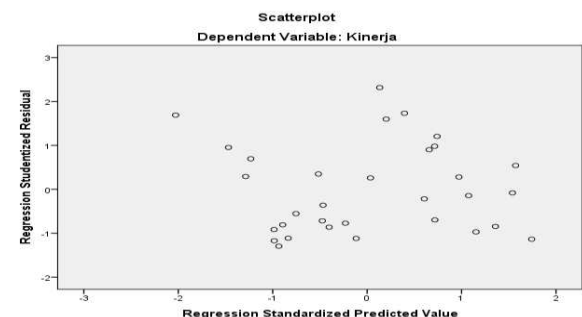
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Gaji	,223	4,487
Komunikasi	,223	4,487

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih besar dari 10% atau 0,10. Demikian juga dengan nilai VIF masing-masing variabel yang lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari masalah multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar 1 berikut.

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan gambar 1 dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata di atas dan di bawah garis nol, tidak membentuk suatu pola tertentu, serta tidak berkumpul di satu tempat sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis regresi linear berganda berguna untuk mengetahui pengaruh gaji dan komunikasi terhadap kinerja karyawan UD Risky Jaya.

Tabel 4 Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Determinasi
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	8,227	8,866		0,928	0,361	
Gaji ( $X_1$ )	0,879	0,358	0,440	2,452	0,020	37,9%
Komunikasi ( $X_2$ )	0,837	0,315	0,477	2,660	0,013	41,3%
<b>R Square</b>						0,777
<b>F Hitung</b>						55,151
<b>Sig. F</b>						0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Berdasarkan tabel 4 dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 8,227 + 0,879 X_1 + 0,837 X_2$$

Dimana :  $Y$  = kinerja,  $a$  = Bilangan kostanta sebesar 8,227,  $\beta_1$  = gaji sebesar 0,879,  $\beta_2$  = komunikasi sebesar 0,837

Dari persamaan regresi linier tersebut diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel Gaji sebesar 0,879 dan bertanda positif yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan Gaji sebesar satu, maka akan menyebabkan meningkatnya Kinerja sebesar 0,879 sehingga kinerja meningkat menjadi sebesar 9,106. Besarnya persentase pengaruh antara variabel bebas gaji ( $X_1$ ) dengan variabel terikat kinerja ( $Y$ ) atau *R Square* didapat dengan mengalikan *Standardized Coeficient Beta* dengan *Correlation Zero-Order* yaitu  $0,440 \times 0,861 = 0,379$  sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi atau pengaruh gaji terhadap kinerja adalah sebesar 37,9%. Lebih lanjut Mengacu pada hasil tabel diatas, diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,452 > 1,697$ ) dengan nilai probability ( $\alpha = 5\%$ ) = 0,008 dibawah 0,05. Hal ini berarti  $H_a$  dapat diterima dan  $H_o$  ditolak sehingga Ada pengaruh secara parsial yang positif dan signifikan antara gaji individu terhadap kinerja karyawan pada UD. Risky Jaya Kecamatan Melaya tahun 2013.

Kemudian koefisien regresi dari variabel Komunikasi sebesar 0,837 dan bertanda positif yang berarti bahwa apabila

terjadi peningkatan Komunikasi sebesar satu, maka akan menyebabkan

meningkatnya Kinerja sebesar 0,837 sehingga kinerja meningkat menjadi sebesar 9,064. Besarnya persentase pengaruh antara variabel bebas komunikasi ( $X_2$ ) dengan variabel terikat kinerja ( $Y$ ) atau *R Square* didapat dengan mengalikan *Standardized Coeficient Beta* dengan *Correlation Zero-Order* yaitu  $0,477 \times 0,865 = 0,413$  sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi atau pengaruh komunikasi terhadap kinerja adalah sebesar 41,3%. Selanjutnya mengacu pada hasil tabel diatas, diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,660 > 1,697$ ) dengan nilai probability ( $\alpha = 5\%$ ) = 0,007 dibawah 0,05. Hal ini berarti  $H_a$  dapat diterima dan  $H_o$  ditolak sehingga Ada pengaruh secara parsial yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Risky Jaya Kecamatan Melaya tahun 2013.

Selanjutnya apabila keseluruhan nilai koefisien variabel bebas yang terdiri dari Gaji dan Komunikasi ditingkatkan satu, maka akan menyebabkan meningkatnya Kinerja karyawan sebesar 9,943.

Besarnya nilai koefisien determinasi pengaruh gaji dan komunikasi terhadap kinerja dapat dilihat dari nilai *R square* yaitu sebesar 0,792 atau sebesar 79,2%. Ini berarti bahwa Gaji ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja ( $Y$ ) UD. Risky Jaya Kecamatan

Melaya sebesar 79,2% dan sisanya sebesar  $100\% - 79,2\% = 20,8\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Dalam pengujian ini digunakan  $F_{\text{tabel}} = F_{(a, dfn/dfd)}$ . Besarnya  $\alpha$  atau taraf keyakinan (*level of significant*) yang dipakai dalam pengujian ini adalah sebesar 5% dengan dfn (*degree of freedom numerator* = derajat bebas pembilang) =  $K - 1 = 2 - 1 = 1$ , dan dfd (*degrees of freedom denominator* = derajat bebas penyebut) =  $n - k = 32 - 2 = 30$ . Sesuai dengan tabel F, besarnya  $F_{(a, dfn/dfd)}$  untuk  $F_{(5\%, 1/30)}$  adalah 4,17, sedangkan sesuai dengan hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS versi 21.0 ternyata pada dfn (*degree of freedom numerator* = derajat bebas pembilang) = 1 dan dfd (*degrees of freedom denominator* = derajat bebas penyebut) = 30, besarnya  $F_{\text{hitung}}$  yaitu 55,151. Berdasarkan hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  ( $55,151 > 4,17$ ) dengan  $\alpha = 0,000$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti secara statistik pada taraf keyakinan 5%, maka hipotesis diterima yakni "ada pengaruh secara simultan yang positif dan signifikan antara gaji dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Risky Jaya Kecamatan Melaya tahun 2013".

## Pembahasan

### Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Gaji berpengaruh terhadap Kinerja Di UD. Risky Jaya Kecamatan Melaya sebesar 0,879 satuan kemudian besarnya persentase pengaruh antara variabel bebas gaji ( $X_1$ ) dengan variabel terikat kinerja (Y) atau  $R^2$  Square didapatkan sebesar 37,9% dan hasil pengujian hipotesis dengan uji T-Test didapatkan bahwa  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $2,452 > 1,697$ ) sehingga hipotesis diterima yakni "Ada pengaruh secara parsial antara gaji individu terhadap kinerja karyawan pada UD. Risky Jaya Kecamatan Melaya tahun 2013".

Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya pemberian gaji, diharapkan

seorang karyawan dapat untuk produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target kerja dari perusahaan dapat terpenuhi. Gaji dapat dijadikan salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Temuan ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Hariandja (2002:105) yang menyatakan bahwa "gaji merupakan salah satu unsur penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi kebutuhan pegawai sehingga dengan gaji yang diberikan maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat". Lebih lanjut temuan ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusmiasih (2012) bahwa Gaji memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti Gaji memiliki peran yang penting dalam mendukung kelancaran proses peningkatan kinerja pegawai.

### Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Di UD. Risky Jaya Kecamatan Melaya sebesar 0,837 satuan kemudian besarnya persentase pengaruh antara variabel bebas komunikasi ( $X_2$ ) dengan variabel terikat kinerja (Y) atau  $R^2$  Square didapatkan sebesar 41,3% dan hasil pengujian hipotesis dengan uji T-Test didapatkan bahwa  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $2,660 > 1,697$ ) sehingga hipotesis diterima yakni "Ada pengaruh secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Risky Jaya Kecamatan Melaya tahun 2013".

Hasil ini menunjukkan bahwa Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian atau pemindahan suatu informasi dari seseorang kepada orang lain sehingga menimbulkan adanya interaksi antara kedua belah pihak untuk dapat saling mengerti dan mencapai suatu tujuan organisasi. Oleh karena hal tersebut komunikasi merupakan hal yang penting untuk mempengaruhi kinerja, dengan komunikasi yang baik maka dari itu dapat



meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga adanya hubungan antara gaji dan komunikasi terhadap kinerja dari seorang karyawan

Temuan ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Manulang (2001: 229) bahwa "komunikasi sangat penting dalam suatu organisasi karena komunikasi berlaku sebagai mata rantai koordinasi antara para karyawan dengan adanya komunikasi yang baik, dapat berakibat terhadap meningkatnya kinerja karyawan, dan akhirnya secara tidak langsung dapat mempercepat tujuan perusahaan".

Lebih lanjut temuan ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Parwati (2009) bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti komunikasi dan Komunikasi secara serempak berperan dalam mendukung kelancaran proses pembentukan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Gaji Dan Komunikasi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Gaji dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di UD. Risky Jaya Kecamatan Melaya sebesar 79,2%, kemudian hasil pengujian hipotesis dengan uji F-Test didapatkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $55,151 > 4,17$ ) sehingga hipotesis diterima yakni "Ada pengaruh secara simultan antara gaji dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Risky Jaya Kecamatan Melaya tahun 2013".

Temuan ini mengindikasikan bahwa pemberian gaji yang sesuai kepada karyawan akan menjadi faktor yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan bagi hidupnya. Gaji menjadi salah satu hal yang penting bagi karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat meningkatkan kinerja seseorang. Selain gaji, komunikasi juga menjadi suatu hal yang sangat penting dalam organisasi, karena komunikasi berlaku sebagai rantai dari koordinasi karyawan dengan fungsi suatu organisasi. Hal ini dikarenakan komunikasi merupakan suatu proses penyampaian atau pemindahan suatu

informasi dari seseorang kepada orang lain sehingga menimbulkan adanya interaksi antara kedua belah pihak untuk dapat saling mengerti dan mencapai suatu tujuan organisasi.

Hasil ini didukung teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2007:260) yang menjelaskan "kinerja merupakan sebuah proses manajemen yang menyeluruh dimana hasilnya dapat diukur dan dibuktikan secara nyata dan cara untuk meningkatkan kinerja adalah pemberian gaji yang sesuai dan pentingnya komunikasi.

Menurut Ardana,dkk. (2012:153) bahwa "gaji merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang (finansial) sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Dengan gaji yang sesuai tentunya akan memacu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya". Lebih lanjut Ardana,dkk. (2012:138) menyatakan bahwa "komunikasi merupakan kunci pembuka dapat terjadinya hubungan kerjasama antara pimpinan dengan karyawan dan antar karyawan itu sendiri". Sedangkan Handoko (2010:272) menjelaskan bahwa "komunikasi yaitu proses memberikan pemahaman berupa ide atau informasi kepada seseorang. Komunikasi yang baik akan membantu karyawan dalam memahami pekerjaannya secara jelas sehingga perlahan kinerjanya akan meningkat".

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut.

Pertama, Gaji berpengaruh terhadap Kinerja Di UD. Risky Jaya Kecamatan Melaya sebesar 0,879 satuan kemudian besarnya persentase pengaruh antara variabel bebas gaji ( $X_1$ ) dengan variabel terikat kinerja ( $Y$ ) atau  $R^2$  Square didapatkan sebesar 37,9% dan hasil pengujian hipotesis dengan uji T-Test didapatkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,452 > 1,697$ ) sehingga hipotesis diterima yakni Ada pengaruh secara parsial antara gaji individu terhadap kinerja karyawan pada UD. Risky Jaya Kecamatan Melaya tahun 2013.

Kedua, Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Di UD. Risky Jaya Kecamatan Melaya sebesar 0,837 satuan kemudian besarnya persentase pengaruh antara variabel bebas komunikasi ( $X_2$ ) dengan variabel terikat kinerja (Y) atau R Square didapatkan sebesar 41,3% dan hasil pengujian hipotesis dengan uji T-Test didapatkan bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $2,660 > 1,697$ ) sehingga hipotesis diterima yakni Ada pengaruh secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Risky Jaya Kecamatan Melaya tahun 2013.

Ketiga, Gaji dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja di UD. Risky Jaya Kecamatan Melaya sebesar 79,2%, kemudian hasil pengujian hipotesis dengan uji F-Test didapatkan bahwa  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  ( $55,151 > 4,17$ ) sehingga hipotesis diterima yakni Ada pengaruh secara simultan antara gaji dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Risky Jaya Kecamatan Melaya tahun 2013.

### Saran

Saran-saran yang dapat diberikan berkaitan dengan hasil penelitian serta untuk kesempurnaan penelitian selanjutnya yaitu:

Pertama, Gaji seharusnya dijadikan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dan berpengaruh secara signifikan terhadap pemenuhan kebutuhan biaya hidup sehingga perlu dipikirkan adanya kenaikan gaji berkala kepada para karyawan.

Kedua, Perusahaan hendaknya memperbaiki sistem penggajian sehingga gaji yang diterima karyawan dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari sehingga akan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Ketiga, Perusahaan hendaknya memperhatikan hubungan satu dengan yang lainnya. Hubungan ini dapat berupa komunikasi yang baik antar karyawan maupun karyawan dengan pimpinan perusahaan. Hal ini juga bisa dilakukan dengan cara membangun kebersamaan dan keakraban dalam setiap kegiatan kemudian setiap tahunnya diprogramkan kegiatan-kegiatan yang dapat membangun kerjasama setiap orang seperti

mengadakan penanaman pohon, tirta yatra serta selalu menghargai satu dengan yang lain, memberikan senyuman, sapaan dan humor pada kesempatan-kesempatan tertentu sehingga komunikasi akan semakin baik.

Keempat, Pimpinan hendaknya berusaha untuk memberikan perhatian berupa penghargaan. Penghargaan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk yang sangat sederhana yaitu pujian atas prestasi atau bisa dengan mempromosikan karier yang lebih baik. Hal ini berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Pimpinan agar terus berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan-pelatihan atau memberi kesempatan menempuh pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Kelima, Bagi mahasiswa lain yang berminat meneliti masalah pengaruh gaji dan komunikasi terhadap kinerja karyawan agar mengembangkan penelitian ini lebih lanjut dan mempertimbangkan variabel lain yang belum diuji dalam penelitian ini yang berkaitan dengan kinerja seperti kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2007. *Psikologi Kerja*. Cetakan Kedua. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Singaraja: STIE Satya Dharma Singaraja.
- H. Hadari Nawawi Hadari, N. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*: Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hasan, Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan, H. Malayu SP. 2002. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2001. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mathis dan Jackson. 2004. *Hakekat Kerja*. Artikel Tersedia pada <http://ipotes.wordpress.com/2008/05/15/hakekat-kinerja>. (diakses pada tanggal 5 agustus 2013)
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grahafindo Persada.
- Robbins, Sephen P. 1994. *Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi*. Alih Bahasa Jusuf Udayana. Prentice-Hall, Inc. Penerbit Arcan.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Siagian, Pondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Soedjono. 2008. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Drs. Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data SUMBER DAYA MANUSIA*. Edisi Pertama. Yogyakarta: CHPS.
- Suwanto, H dan Priansa, Doni. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Drs. Husein. 2005. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. RajaGrafindo
- Winarni, F. dan G. Sugiyarso. 2006. *Administrasi Gaji dan Upah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wirjana, Bernardine R. 2007. *Mencapai Manajemen Berkualitas: Organisasi, Kinerja, Program*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Yuwono, Suhardiman. 2006. *Ikhtisar Komunikasi Administrasi*. Yogyakarta: Liberty